

УДК 349.2

## К ВОПРОСУ О ДИСЦИПЛИНАРНОМ ПРОСТУПКЕ

*И. Г. Кузьма*

*курсант 2 курса факультета милиции  
Могилевского института МВД (Беларусь),  
21 взвод*

*Научный руководитель: М. В. Новицкая,  
старший научный сотрудник отдела организации научной,  
международной и издательской деятельности  
Могилевского института МВД (Беларусь)*

Основанием привлечения к дисциплинарной ответственности выступает совершенный работником дисциплинарный проступок — противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей [1, ст. 197]. Конструкция указанного определения позволяет выделить следующие признаки дисциплинарного проступка:

– Виновность. Отметим, что в отношении применения дисциплинарного взыскания форма вины (прямой, косвенный умысел или неосторожность) не имеет принципиального значения, однако необходимость ее учитывать наступает при определении конкретной меры дисциплинарного взыскания. В отдельных случаях учету подлежит также степень вины работника, совершившего дисциплинарный проступок [2, с. 38].

– Противоправность означает юридическое признание антиобщественного, вредного поведения. В отличие от охранительных отраслей права, в нормах которых присутствует закрепление конкретных составов правонарушений (преступлений) и привязка их к соответствующим санкциям, в трудовом праве в отношении дисциплинарного проступка противоправность указывает на нарушение позитивной нормы, устанавливающей трудовые обязанности работника.

– Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Нарушение трудовых обязанностей может выражаться в форме совершения запрещенного действия (воздержания от предписанного действия) либо ненадлежащего исполнения возложенной обязанности.

Поскольку на законодательном уровне вопрос о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей не решен, следует учитывать критерии надлежащего исполнения обязанностей: надлежащий способ; надлежащая форма; надлежащий срок; надлежащее место; надлежащий объем; надлежащий субъект и другие [3].

В определенных случаях неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей не признается противоправным и не рассматривается как нарушение дисциплины труда: 1) при исполнении законного распоряжения, приказа руководителя; 2) при производственном риске; 3) в случае крайней необходимости; 4) при отсутствии надлежащих условий труда; 5) в ситуациях, когда отсутствует объективная возможность надлежащим образом выполнить свою трудовую обязанность.

Подводя итог, следует указать, что в целях обеспечения справедливости и обоснованности привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходимым условием является установление и детальное рассмотрение всех признаков совершенного дисциплинарного проступка.

---

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1990. 223 с. [Вернуться к статье](#)

3. Щепилова Ю. Б. Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности [Электронный ресурс] // Российское право в Интернете. 2006. № 2. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=9165991> (дата обращения: 18.01.2022). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)